



RdB Pubblico Impiego

aderente alla **CUB. Confederazione Unitaria di Base**

Finanze e Agenzie Fiscali – Coordinamento Nazionale

☎ 06.452.214.091 (335.38.08.21) - FAX 06.233.200.763

✉ info@agenziefiscali.rdbcub.it - Web: www.agenziefiscali.rdbcub.it

Agenzie Fiscali. Contratto integrativo Agenzie Fiscali

La presente Piattaforma va intesa come documento finalizzato ad aprire formalmente la Contrattazione. Con questo documento intendiamo individuare le principali rivendicazioni della scrivente O.S. e soprattutto, quelle che riteniamo comuni alle tre Agenzie. Questo documento, quindi, non è affatto esaustivo delle richieste e proposte della scrivente O.S. che potranno essere integrate, anche in corso d'opera, anche sulla base di eventuali specificità.

ORDINAMENTO PROFESSIONALE E DIRITTO ALLA CARRIERA

Le RdB ritengono perseguire col Contratto Integrativo la risoluzione definitiva del problema dell'inquadramento del personale e del diritto alla carriera, nodo centrale di questo Contratto.

Per affrontare efficacemente il problema si ritiene necessario tenere in considerazione due elementi:

il primo, facilmente rilevabile nei posti di lavoro, è che la richiesta di professionalità, di qualificazione tecnica e di flessibilità del lavoro non corrisponde in alcun modo all'attuale inquadramento economico (e giuridico) del personale.

il secondo, che le procedure di sviluppo dell'inquadramento, sviluppate fin qui a partire dall'inizio degli anni '90 risentono di questa sbagliata impostazione, affrontando il problema non, come dovrebbe essere, a riconoscimento di quanto sopra, ma con un'impostazione concorsuale, secondo la quale il personale dovrebbe partecipare a selezioni al fine di riconoscere, solo ad una parte di esse, l'inquadramento corretto, più o meno, rispetto al lavoro (e alle mansioni) effettivamente già svolto da tempo. Questa impostazione individua i posti da mettere a concorso come "nuovi posti di lavoro" e per questo viene sottoposta ai limiti dell'art.97 della Costituzione.

1. Si tratta quindi di sviluppare, nel periodo di validità del Contratto Integrativo, un percorso nel quale, l'Agenzia, una volta riconosciuto quanto sopra, individui, di concerto con le OO.SS., le **nuove figure professionali**, più corrispondenti al reale svolgimento del lavoro, nonché la **collocazione di tali figure all'interno del nuovo sistema ordinamentale**, così come stabilito dal CCNL delle Agenzie Fiscali, e, di conseguenza, **tempi, procedure e contingenti di reinquadramento del personale** all'interno delle nuove figure professionali così individuate.

Fatto questo, sarà necessario stabilire tempi e modi di revisione del sistema in modo di poter procedere ad un **periodico corretto reinquadramento del personale**.

2. Nella consapevolezza di parlare di un processo che può avere tempi lunghi, si ritiene di dover

contemporaneamente procedere ad un operazione che possa chiaramente intendersi come **una prima sanatoria del sistema attuale**, da cui si evinca la condivisione delle parti del ragionamento (e del percorso) di cui sopra: **il personale dell'Agenzia deve vedersi riconosciuto uno scatto di progressione economica**.

Le RdB ritengono che tale segnale debba immediatamente riguardare tutto il personale, ma ritengano altresì che si possa anche discutere di una gradualità di tale provvedimento. Gradualità che in nessun caso potrà superare il periodo di vigenza del Contratto Integrativo e che comunque debba vedere la procedura terminata al momento di entrata in regime di quanto proposto nel punto 1.

BUONI PASTO

Risparmiamo a chi ci legge i discorsi sulla esiguità e sulla inspendibilità dei buoni pasto, purtroppo ben noti. Problemi ai quali il contratto integrativo deve dare risposte precise. Il buono pasto deve essere **rivalutato a 7,5 euro netti** e devono essere fornite precise garanzie di spendibilità dello stesso al punto di, effettuate le necessarie verifiche, portare alla **monetizzazione dei buoni pasto non spesi**.

SALARIO ACCESSORIO

Si ritiene di sottrarre in forma stabile alla Contrattazione annuale del FPS (ex FUA) dell'Agenzia una **quota non inferiore a € 1.500 (€ 2.500 per l'Agenzia delle Dogane) da corrispondere, per tutto il periodo di valenza del Contratto Integrativo a tutto il personale, esclusivamente sulla base dell'inquadramento economico e delle presenze**. Questo non esclude la possibilità di individuare, in sede di contrattazione annuale, ulteriori risorse da distribuire con tale criterio.

In ambito di accordi annuali sulla suddivisione del salario accessorio vanno stabiliti i **tempi di corresponsione**, con conseguenti **penali, a carico delle Agenzie, in caso di ritardi nei pagamenti**.

TRASPARENZA AZIONE AMMINISTRATIVA

In capo alle OO.SS. e alle RSU viene fissato il diritto ad ottenere, al fine di esplicitare il proprio istituzionale compito di controllo, i **prospetti di liquidazione dei compensi accessori** presso gli

uffici (FPS, straordinario, missioni e qualsiasi altra voce).

RISPARMI DI GESTIONE

Considerato che parte dei risparmi di gestione possono divenire la leva su cui agire anche per aumenti considerevoli del FPS istituito dall'art.84 CCNL Agenzie Fiscali, si propone di istituire **meccanismi di controllo dei bilanci** in cui siano coinvolte le OO.SS.

MOBILITA' VOLONTARIA

Si propone di attivare una procedura di **mobilità volontaria a richiesta** che abbia carattere di continuità. A tal fine si ritiene di fissare criteri di mobilità volontaria validi fino a disdetta delle parti. Sulla base di tale criteri si propone di formalizzare una graduatoria "dinamica" sulla base delle domande presentate entro il giorno 5 di ciascun mese. **Ogni sei mesi Agenzia e OO.SS. dovranno incontrarsi per fissare, per i sei mesi successivi, contingenti e modi di scorrimento di tale graduatoria.**

FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione del personale, deve divenire **diritto soggettivo** dei lavoratori e non essere considerata merce di scambio per ottenere i passaggi di livello. Può essere distinta in due filoni: aggiornamento professionale e sviluppo formativo. Il primo, incentivato economicamente, è rivolto a mettere i dipendenti in condizione di assorbire le innovazioni tecnologiche, procedurali e legislative che si presentano nel tempo.

Il secondo è invece finalizzato all'adozione di nuovi modelli di organizzazione del lavoro ed alla conseguente progressione di carriera.

Va garantita la pari opportunità, deve essere pretesa per **tutti** e svolgersi durante l'orario di lavoro.

ORARIO DI LAVORO

Tutela particolare da parte del Contratto deve essere riservata alla questione dell'orario di lavoro. In particolare, confermando le attuali tipologie di orario, con garanzia per il singolo dipendente del rispetto dell'orario scelto. Comunque, va previsto che, in nessun caso, l'orario di lavoro, generale e/o del singolo, possano essere modificati unilateralmente dall'Agenzia.

DISTACCHI

Si ritiene di dover **regolamentare l'istituto del trasferimento a tempo determinato**, definito abitualmente come distacco. In particolare vanno definiti periodicamente, i contingenti massimi di distacchi possibili, sia su base regionale che interregionale, ed il tempo massimo del loro svolgimento.

RESPONSABILITA' DEI DIRIGENTI

A bilanciare il sistema disciplinare dei dipendenti, va istituito, su base regionale, un puntuale **sistema di**

rilevazione e certificazione delle responsabilità dei dirigenti che abusano del loro potere o violano le norme contrattuali sia a danno dei singoli dipendenti, che a danno delle OO.SS. (mancato rispetto del sistema delle relazioni sindacali). Contestualmente va fissato **un sistema sanzionatorio di tali violazioni.**

LEGGE 104/1990

L'Agenzia, periodicamente, ogni tre mesi relaziona alle OO.SS. rispetto alle **domande di trasferimento e/o assegnazione ex legge 104/90** con particolare riguardo alle domande rigettate di cui l'Agenzia dovrà fornire **motivazione.**

DIRITTO DI ASSEMBLEA

Si ricorda che il diritto di partecipare ad Assemblee, costituzionalmente garantito, è in capo ai singoli dipendenti. Si ritiene che porre eccessivi vincoli all'indizione delle Assemblee possa portare a situazioni limite, ovvero ad impedire, nei fatti, l'esercizio di tale diritto. Per questo motivo, si ritiene che debba essere assolutamente superato il vincolo imposto dal CCNL, stabilendo che il **diritto ad indire Assemblea sia anche in capo al singolo delegato RSU nonché al 50% del personale dell'ambito di riferimento.**

L'Agenzia, ove possibile, mette a disposizione i propri strumenti al fine di favorire il diritto di Assemblea. Si pensa in particolare all'**istituto della videoconferenza** che, dove operativo, va messo a disposizione delle OO.SS. richiedenti.

REFERENDUM SUGLI ACCORDI

Va inserito, in ogni ambito di riferimento, un **meccanismo di consultazione del personale**, anonimo e capillare, in modo che lo stesso possa esprimersi in maniera vincolante, sull'applicazione di accordi sindacali.

TRATTATIVE E INCONTRI SINDACALI

La partecipazione a trattative sindacali e/o a incontri con la PA nell'ambito delle tre Agenzie Fiscali, qualora si svolgano all'interno dell'orario di lavoro, va intesa, così come ora, **permesso di servizio.**

SOFTWARE DI GESTIONE E CONTROLLO

Riteniamo vada impedito che l'applicazione degli istituti contrattuali venga in alcun modo sottoposta e/o vanificata dall'introduzione di **software di gestione e controllo dell'attività lavorativa.** Ogni progetto informati deve quindi essere oggetto di consultazione preventiva e di accordo sindacale prima della sua applicazione.

PRECARIATO

Al fine di esprimere servizi stabili e certi, nonché garantire le professionalità già acquisite, le Agenzie **riducono l'utilizzo di forme di lavoro precario**, trasformando quelle attualmente presenti in **contratti a tempo indeterminato.**